Famille, entreprise, syndicalisme, mode d'emploi

Simone VAIDY
[s.vaidy@cfecgc.fr]

Bien que la France soit dans le peloton de tête de la vieille Europe pour le taux de fécondité, nous n'atteignons pas le taux de remplacement des générations (2,1 enfants par couple). Les raisons peuvent être diverses : structurelles (difficultés à trouver un logement), économiques (chômage), conjoncturelles (incertitudes de l'environnement), sociales, sociologiques ou autres.

Même lorsque l'environnement économique est favorable, la maternité est retardée. Est-ce dû à l'effet psychologique de l'allongement de la durée de la vie ou plus prosaïquement aux difficultés de progresser dans sa carrière professionnelle ? Notre rôle de syndicaliste CFE-CGC peut atténuer, sinon gommer certains obstacles en portant un regard lucide sur l'environnement de l'entreprise et de la collectivité territoriale, en analysant les difficultés et en aidant à mettre en place un environnement sécurisé.

Les questions et les attentes des salarié(e)s sont multiples et d'ordres divers : informatifs, financiers…

– Quelle va être mon évolution de carrière si j'ai un ou des enfants ?

– Comment adapter mes horaires à la nouvelle situation sans mettre en péril mon activité ?

– Où et comment trouver un nouveau logement ? (le problème est encore plus accentué en cas de mobilité géographique qui a pour conséquence une méconnaissance de l'environnement local).

– Où et comment trouver un mode de garde pour les petits ?

– Comment gérer les imprévus : nounou ou enfant malade…

– Quelle rémunération pendant le congé maternité et le congé paternité ?

– Quel poste de travail va-t-on me donner après un congé parental de plus de 6 mois, avec quelle formation ?

– Si je demande un travail à temps partiel, quelle évolution de carrière et quelles conséquences financières ?

À ces questions, nous, syndicalistes et managers, pouvons apporter nombre de réponses et négocier les conditions d'une meilleure prise en compte du fait familial dans l'entreprise.

La CFE-CGC vous soumet quelques pistes.

La pénalisation de la carrière reste le problème essentiel de familles mono parentale et des femmes, nous avons le devoir de remédier à cette injustice.
L'utilisation annuelle de la situation comparée entre les hommes et les femmes dans l'entreprise est un moyen essentiel pour faire face à cette discrimination. Des négociations pour faire effacer ces disparités sont souhaitables et possibles, avec un suivi régulier des résultats. Les domaines à explorer sont multiples : rémunération, suivi des promotions, suivi des formations avec des indicateurs supplémentaires à intégrer, qui peuvent être spécifiques au contexte social et économique de l'entreprise.
L'instauration des 35 heures aurait dû permettre, à défaut d'une amélioration des conditions de travail, une meilleure adaptation des temps, non seulement pour l'entreprise mais également pour les salariés. Toutefois, les délais de prévenance trop réduits sont souvent un handicap majeur à la conciliation vie familiale, vie professionnelle, l'écoute des problèmes est indispensable car des conditions de travail génératrices de stress ont des incidences réelles tant sur la santé que sur la productivité, maître mot des entreprises !
Dans le même domaine, parlons des comptes épargne temps. Nombre d'entre eux n'intègrent pas la possibilité d'y avoir recours en cas de problème familial. Pourquoi ne pas les renégocier ? N'oublions pas que des progrès sont toujours possibles, notamment pour les congés pour maladie d'enfant !

Le rôle des élus CFE-CGC peut être prépondérant au sein des CE pour aider les familles :

– recherche de l'information sur l'environnement local pour les gardes d'enfant par coopération avec les mairies, les caisses d'allocations familiales, les centres d'information des femmes et des familles (CDIFF) et les diverses associations familiales, il est d'ailleurs envisagé de créer des bornes « info famille » sur les bassins d'emploi, à nous d'être des acteurs dynamiques en ce domaine,

– recherche et priorité au logement avec le « 1% »,

– mise en place de « titres emploi service », réservation de places de crèches ou création de crèches sur les bassins d'emploi (des associations sont toujours prêtes à les gérer…), car le fait de financer les places de crèche permet d'avoir la possibi-

Une bande dessinée de la CFE-CGC : « Concilier vie professionnelle et vie familiale. »

Tapez « famille » dans le moteur de recherche du webCadre www.cfecgc.org

lité d'influer sur les horaires d'ouverture qui posent souvent problème,

– création de services pour les salariés : des expériences existent dans le domaine des assurances pour la garde de l'enfant malade, services de consignes pour les livraisons, etc.,

– mise en place de parrainage d'accueil en cas de mobilité géographique.

À nous d'avoir l'imagination pour créer un environnement favorable : à tout problème existe une solution.

La CFE-CGC dénonce l'injustice lorsque la rémunération totale des congés maternité et paternité n'est pas assurée, nous demandons que cette question soit inscrite à l'ordre du jour des négociations et, pourquoi pas, de l'intégrer à la convention collective ou d'inclure cette indemnisation dans le contrat de prévoyance.

La gestion des carrières reste le problème majeur. Lorsqu'un salarié passe d'un plein temps à un temps partiel à 80 ou 90 %, ce dernier devrait obligatoirement être choisi et non subi et il ne doit pas permettre à une entreprise de maintenir la même activité au salarié en le payant moins. Sinon c'est un aménagement d'horaire, avec une rémunération à 100 %. La notion de temps de présence est beaucoup trop courante dans les mentalités, la présence sur le lieu de travail n'est pas corollaire d'efficacité ni de productivité. Nous connaissons tous nombre d'exemples dans ce domaine. Pourtant, cette présence a souvent des effets sur l'évolution de carrière. Il serait temps de regarder l'adéquation entre la charge de travail et le temps nécessaire pour l'accomplir ! Cette analyse permettrait aux managers de constater que le fait familial ne handicape pas réellement le travail car l'organisation des salariés remédie souvent aux problèmes qu'il rencontre et lui apporte une expérience nouvelle, source d'enrichissement durable. ■